

# 労務通信

2019.2月号

## 「働き方改革関連法」の認知度は？～日商・東商調査



### ◆働き方改革関連法の実際の認知度はまだ低い？

本年4月から順次施行される働き方改革関連法の施行に向けて、企業でも対応への取組みを始めているところが多いでしょう。一方で、法律の内容や施行時期を知らないという企業もまだ多いようです。

日本・東京商工会議所が公表した「働き方改革関連法への準備状況等に関する調査」（調査対象：全国の中小企業2,881社、調査期間：2018年10月22日～12月3日）によれば、法律の内容について「知らない」と回答した企業は、「時間外労働の上限規制」が39.3%、「年次有給休暇の取得義務化」が24.3%、「同一労働同一賃金」が47.8%、「中小企業への月60時間超の割増賃金率の猶予措置廃止」が51.7%、「労働時間等に係る管理簿の作成義務」が53.0%を占めたそうです。

### ◆50人以外の企業で「同一労働同一賃金」の内容を知らない企業は約6割

その中でも、働き方改革関連法の目玉の1つである「同一労働同一賃金」については、「時間外労働の上限規制」、「年次有給休暇の取得義務化」に比べて認知度は低く、50人以下の企業では、法律の内容や施行時期について「知らない」と回答した企業は約6割を占めたそうです。

### ◆対応済み企業は半数に満たない

「時間外労働の上限規制」、「年次有給休暇の取得義務化」、「同一労働同一賃金」について、「対応済・対応の目途が付いている」と回答した企業の割合は、いずれも半数に満たないという結果も出ています。「法律の名称・内容を知っている」と回答した企業に限っても、「対応済・対応の目途が付いている」と回答した企業の割合は6割に満たず、特に「同一労働同一賃金」については36%という結果になっています。

### ◆企業は早めの対応を

「働き方改革」については、ニュースでも盛んに取り上げられているところですが、関連法について対応できていない企業や、そもそも内容を知らないという企業はまだ多いことがわかります。

施行日は近づいていきます。取組みを始めてすぐ対応できるわけではありませんので、早めの対応が求められるところです。

## 働き方改革特集

「働き方改革特集」第3回目は、『同一労働同一賃金』です。

### ◎同一労働同一賃金（2020年4月1日より※中小企業は、2021年4月1日）

Q1：同一労働同一賃金とは、具体的にどういうことなのか？

A1：正規雇用労働者（正社員）と非正規雇用労働者（パート、有期契約者、派遣労働者）の間の不合理な待遇差が禁止されます。

※同一企業内において、基本給や賞与などの個々の待遇ごとに、不合理な待遇差を設けることができなくなります。

※働き方改革関連法成立に伴い、パートタイム労働者だけでなく有期雇用労働者も法の対象に含まれることとなり、法律の名称が「パートタイム労働法」から「パートタイム・有期雇用労働法」に変わります（中小企業への適用は2021年4月1日から）。

Q2：改正の概要を教えてください

A2：＜1＞不合理な待遇差をなくするための規定の整備

＜2＞労働者に対する待遇に関する説明義務の強化

＜3＞行政による事業主への助言・指導等や裁判外紛争解決手続(行政ADR)の規定の整備を、行わなければなりません。

Q3：＜1＞の不合理な待遇差とは、どのような場合があたるのか、あたらないのか？

A3：厚生労働省ホームページ「同一労働同一賃金ガイドライン」のサイトに示されています。

(詳しくはこちら) <https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000190591.html>

◆**均衡**待遇規定 ⇒ ①職務内容（注1）、②職務内容・配置変更の範囲、③その他の事情  
※①～③の違いを考慮した上で、不合理な待遇差を禁止します。

◆**均等**待遇規定 ⇒ ①職務内容（注1）、②職務内容・配置変更の範囲  
※①と②が同じ場合、差別的取扱いを禁止します。

(注1) 職務内容とは、業務の内容+責任の程度をいいます。

Q4：＜2＞の説明義務についてどのようにすればよいのか？

A4：非正規雇用労働者から、「正社員との待遇差の内容や理由」など、自身の待遇について説明の求めがあった場合は説明をしなければなりません。

※待遇内容には賃金のみならず、福利厚生、教育訓練なども含みます。

詳細は、厚生労働省「パート労働ポータルサイト」をご参照ください。

⇒ <https://part-tanjikan.mhlw.go.jp/bill/>